

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang memiliki peran utama sebagai penggerak strategi pembangunan. Fungsi dari organisasi sektor publik adalah memberikan pelayanan yang baik guna menunjang kebutuhan hingga mencapai kesejahteraan masyarakat. Saat ini organisasi sektor publik di Indonesia masih buruk, hal ini ditandai dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan, serta kinerja yang masih belum cukup baik yang merugikan masyarakat dan membuat kepercayaan masyarakat akan lembaga pemerintahan berkurang.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis (Gibson, dalam Ni Luh Putu 2016). Konsep yang membahas sisi psikologis positif kaitannya manusia dalam pekerjaannya, adalah *engagement*. Salah satu bentuk *engagement* adalah *work engagement* yang dimaknai sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan kekuatan, dedikasi dan pengabdian. Pegawai yang memiliki *work engagement* yang lebih tinggi akan cenderung lebih kreatif, lebih produktif dan mau untuk bekerja ekstra (Bakker, dalam Ni Luh Putu 2016). Menurut Schaufeli (dalam Setiawati, 2019), *work engagement* sebagai sebuah motivasi

dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Jadi, seorang yang bercirikan ketiga tersebut adalah orang yang memiliki *engaged* dalam bekerja.

Hasil dari penelitian terdahulu oleh Setiawati (2019), mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Firdaus (2019), didalam penelitiannya mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, dalam penelitian Selviana Fauzi (2016) menemukan bahwa *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sikap-sikap positif dari *work engagement* yang kuat yang telah diuraikan di atas, mengarahkan pada terbentuknya psikologis yang positif (*positive psychological functioning*), yang juga membawa kepada terwujudnya kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) dalam diri seseorang (Sabrita, 2017). Menurut Busro (dalam Sofyanty, 2020) *Psychological well being* merupakan bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga menimbulkan perasaan bahagia dan damai pada hidup seseorang. Seseorang dapat dikatakan memiliki *psychological well being* yang baik apabila individu memiliki emosi positif yang lebih besar dibandingkan dengan emosi negatif, dan dapat menjaga kestabilan emosi positif serta memperbaiki emosi negatif yang ada dalam dirinya (dalam Sofyanty, 2020).

Menurut Sofyanty (2020), *psychological well being* merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam lingkup perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian terdahulu oleh Sofyanty (2020),

mengemukakan bahwa *psychological well being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Isnawati (2019), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat korelasi antara *psychological well being* dengan kinerja kader kesehatan jiwa. Sedangkan, dalam penelitian Fahrur Rijal (2020) mengemukakan bahwa *psychological well being* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Suatu hal yang mengacu pada mental atau psikologis dan komunikasi yang digunakan didalam berinteraksi dan komunikasi sosial dengan orang lain untuk memperoleh hasil atau efek tertentu disebut dengan *Interpersonal skill* atau keterampilan interpersonal. *Interpersonal skill* dicirikan oleh kemampuannya dalam mengarahkan, memotivasi, mampu memahami pemikiran orang lain dengan jelas dan bekerjasama secara efektif dengan orang lain. Semua berbasis pada kesadaran diri, jadi setiap karyawan sebelum memahami orang lain seharusnya mampu memahami dirinya, perasaannya, keyakinannya, nilai pribadinya, sikap, persepsi tentang lingkungan, dan motivasi untuk memperoleh sesuatu yang patut untuk dikerjakannya. Hal demikian membantu setiap karyawan untuk menerima kenyataan bahwa tiap individu adalah berbeda dalam hal keterampilan dan kemampuan, nilai, keyakinan dan keinginannya (Ahmad dalam Amalia, 2017).

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil objek penelitian pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. Dinas tersebut merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang membawahi ruang lingkup bidang ketenagakerjaan dan sebagai perangkat daerah menjadi salah

satu unsur penyelenggara pemerintah daerah. Fungsi dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah kesekretariatan, bidang perencanaan, bidang keuangan, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, bidang koperasi, serta bidang usaha kecil dan menengah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 (dinnakerkopukm.banyumaskab.go.id).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala bidang kepegawaian dan umum pada Selasa, 29 September 2020 menyebutkan bahwa masih ada beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas yang terkait dengan *Work Engagement* atau keterlibatan kerja. Hal ini dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh kepala bidang kepegawaian dan umum. Permasalahan tersebut diantaranya adalah kurangnya semangat pegawai dalam bekerja sehingga banyak waktu yang disia-siakan untuk menunda atau bahkan tidak melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan, tidak dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama, dan kurangnya fokus dalam pekerjaan yang dilakukan.

Permasalahan selain yang terkait dengan *work engagement* yaitu *psychological well being* atau kesejahteraan psikologis. Permasalahan ini ditandai dengan adanya keterpaksaan dalam bekerja karena pegawai mendapatkan penempatan yang tidak sesuai dengan bidang studi atau keterampilan yang dimilikinya, kesulitan dalam menyesuaikan diri karena

kemungkinan pegawai mendapatkan lingkungan yang baru atau berbeda dengan lingkungan sebelumnya. Beberapa pegawai pun masih memperdulikan penilaian negatif dari rekan kerja terhadap dirinya sendiri hal ini tentunya akan mempengaruhi psikologis pegawai, dan kurangnya rasa peduli dengan masalah yang dihadapi oleh rekan kerja.

Selain permasalahan terkait dengan *work engagement* dan *psychological well being*, kepala bidang kepegawaian dan umum juga mengemukakan bahwa *interpersonal skill* menjadi permasalahan yang ada didalam Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas. Hal ini ditandai dengan kurangnya cepat tanggap terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan kurangnya keterampilan dalam berkomunikasi baik secara verbal maupun non verbal kepada orang lain. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam mengembangkan keterampilan juga menjadi permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

Sehingga dengan melihat latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini akan mengambil judul “**Pengaruh *Work Engagement*, *Psychological Well Being*, dan *Interpersonal Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Tetap**” yang mengambil studi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Banyumas.

B. Perumusan masalah

Sesuai dengan pemaparan latar belakang diatas, pentingnya *work engagement*, *psychological well being* dan *interpersonal skill* dalam kinerja pegawai tetap dirasakan perlu untuk diteliti. Maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas?
2. Apakah *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas?
3. Apakah *interpersonal skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

1. Peneliti mengambil obyek penelitian pada pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas. Obyek penelitian tersebut adalah instansi yang bergerak dalam bidang membantu pelayanan pemerintahan mengenai ketenagakerjaan, koperasi, serta usaha kecil dan menengah kepada masyarakat di tingkat daerah Kabupaten Banyumas.
2. Masalah yang diteliti hanya dibatasi pada pengaruh *work engagement*, *psychological well being*, dan *interpersonal skill* terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas dengan periode tahun penelitian 2020.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *psychological well being* terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *interpersonal skill* terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian untuk menambah literatur tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh *work engagement*, *psychological well being*, dan *interpersonal skill*.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas : sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten

Banyumas khususnya dalam memberikan evaluasi dan mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan memperhatikan *work engagement*, *psychological well being*, dan *interpersonal skill*.

b. Manfaat bagi mahasiswa :

- 1) Sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh *work engagement*, *psychological well being*, dan *interpersonal skill* terhadap kinerja pegawai.
- 2) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

